Le groupe Safran se dote d'un accord en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en Europe

Le groupe international de haute technologie, équipementier dans les domaines de l'aéronautique et de l'espace, de la défense et de la sécurité, vient de signer un accord pour le recrutement et la formation des jeunes, applicable dans sa cinquantaine de sociétés réparties dans 13 pays européens. En France, il le sera dans le cadre du contrat de génération.



Au bureau d'études de la Snecma

"Safran veut continuer à mettre en place des plans de recrutement ambitieux, orientés notamment vers les jeunes. Or, la formation professionnelle constitue un fort levier d'insertion dans la vie active, mais aussi un outil de recrutement pour le groupe", a déclaré à *L'Inffo* Jean-Luc Bérard, directeur central groupe des ressources humaines, au lendemain de la signature de l'accord-cadre européen sur l'insertion professionnelle des jeunes, le 28 mars dernier. À travers cet accord, premier au niveau européen pour Safran, le groupe souhaite *"réaffirmer sa volonté de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes Européens, via le développement des dispositifs de stage, d'apprentissage et du tutorat"*.

2 000 alternants par an

Signé pour une durée de trois ans, cet accord va accompagner le développement à l'international et le renouvellement des effectifs de ce groupe qui emploie près de 45 000 salariés en Europe et prévoit 7 000 embauches dans le monde en 2013, dont 4 500 en Europe, pour moitié des jeunes.

Les partenaires sociaux du groupe entendent *"renforcer le déploiement des dispositifs de formation professionnelle des jeunes utilisés dans les principaux pays européens, leur permettant d'acquérir un diplôme, une qualification ou une certification reconnue"*, indique Jean-Luc Bérard. Il s'agit, *"de développer une politique volontariste en faveur de l'apprentissage, en s'attachant à accueillir et former des jeunes sur l'ensemble des niveaux de qualification. Nous nous sommes engagés à accueillir chaque année au moins 2 000 alternants et à embaucher prioritairement parmi ces jeunes, à l'issue de leur formation"*.

Le DRH entend également favoriser l'accueil des stagiaires dans le cadre du parcours scolaire ou d'une formation qualifiante ou certifiante. Safran, dont 20 % des effectifs sont en recherche et développement, a prévu d'accueillir plus de 150 jeunes étudiants-chercheurs européens (doctorants ou PhD[1]). *"Compte tenu du niveau d'ingénieurs que nous souhaitons recruter, il est important d'accroître le nombre de thésards et de doctorants pour renforcer nos activités de recherche et développement"*, a insisté Jean-Luc Bérard, dont le groupe est *"le deuxième déposeur de brevets en France, selon les chiffres 2011 de l'Inpi[2]"*.

"Les former et les maintenir chez nous"

Jean-Luc Bérard a insisté sur l'engagement de la direction et des organisations syndicales du groupe d'*"accompagner et suivre chaque jeune durant sa formation par un accompagnant"*. Le tutorat *"joue un rôle important dans la transmission des savoirs et des compétences. Son statut sera valorisé et son rôle reconnu"*. C'était déjà le cas dans l'accord sur le tutorat signé en 2005 à la Snecma[3], une des nombreuses sociétés du groupe. *"Il est nécessaire pour nous d'anticiper les évolutions, car les écoles ne nous permettent pas d'avoir des ingénieurs opérationnels immédiatement. Il nous faut donc les former et les maintenir chez nous. C'est une façon de préparer l'avenir."*

De plus, s'est réjoui le DRH, *"l'accord que nous venons de signer sera décliné dans le cadre* suite p. 11 ▷

suite de la p. 10 ▷ *du dispositif contrat de génération, qui est extrêmement similaire à celui de l'accord sur le tutorat de la Snecma. Nous n'aurons aucun problème pour la signature de l'accord sur ce contrat"*, dont les négociations ont débuté le 15 avril.

Indicateurs qualitatifs par pays et par société

Pour s'assurer de la réussite dans la mise en œuvre de cet accord dans la cinquantaine de sociétés réparties dans 13 pays européens, le groupe et les partenaires sociaux ont mis en place des indicateurs de suivi qui seront déclinés par société et par pays. *"Une direction des ressources humaines de zone (par la zone Europe) sera mise en place pour assurer le suivi de ces indicateurs quantitatifs et qualitatifs par pays et par société, afin de pouvoir, au mieux, saisir les évolutions et partager les bonnes pratiques"*, a annoncé Francis Baeny, directeur des relations sociales du groupe.



Jean-Luc Bérard, directeur central groupe des ressources humaines

Son DRH souhaite *"embarquer tous les pays où Safran a des sociétés dans cette dynamique de l'alternance et l'apprentissage"*. Car, a-t-il insisté, *"conscient de ses responsabilités sociales, notamment dans un contexte de chômage accru des jeunes, il était primordial pour le groupe d'étendre la construction du modèle social Safran en Europe"*.

Par ailleurs, une commission de suivi veillera à la bonne mise en œuvre de l'accord. *"Nous serons vigilants quant à la mise en œuvre des engagements de cet accord dont nous sommes satisfaits des négociations"*, a prévenu Corinne Schievene, membre CFDT du comité d'entreprise européen de Safran.

■ Knock Billy

1. *Philosophiæ doctor* ("docteur en philosophie") : dans le système universitaire anglo-saxon, titulaire d'un doctorat, quelle que soit la discipline.
2. Institut national de la propriété industrielle. www.inpi.fr
3. Moteurs civils, militaires et spatiaux. www.snecma.com

www.safran-group.com

"Dialogue social communautaire", mode d'emploi

L'accord-cadre européen a été unanimement qualifié de *"premier"* ou d'*"historique"* aussi bien par la direction que par les organisations syndicales. *"Cela a été une grande première pour nous que plus d'une vingtaine d'organisations syndicales de plusieurs pays acceptent de se fédérer et de se réunir sous la houlette d'un seul syndicat pour négocier un accord aussi important. Le fait de l'avoir paraphé avec un seul représentant au nom de tous ces syndicats est remarquable"*, s'est réjoui Jean-Luc Bérard, DRH de Safran.

Selon Francis Baeny, directeur des relations sociales du groupe, *"l'originalité de l'accord signé le 28 mars est que la négociation a abouti après seulement quatre séances"*. En effet, a expliqué à *L'Inffo* Bart Samyn, secrétaire général adjoint d'IndustriAll (voir encadré), qui a cosigné l'accord, *"nous avons, dans le cadre de réunions préparatoires du groupe de négociation composé de dix représentants syndicaux (dont trois Français) pris soin de régler nos divergences entre nous. Lors des séances de négociation, qui ont duré moins d'un an, il était entendu que j'étais le seul à porter les observations de tous"*. Il se souvient que *"la direction a été surprise de cette méthode"*.

Pour Corinne Schievene, membre CFDT du comité d'entreprise européen de Safran et membre du groupe de négociation, *"cette formule nous a permis d'avancer. Chaque organisation a émis ses revendications, mais le négociateur et la direction sont allés au-delà. Le consensus auquel nous avons abouti montre que les organisations syndicales au sein du groupe ont socialement grandi"*. Et de se demander : *"Pourquoi ne pas adapter cette méthode en France ?"*



Corinne Schievene, membre CFDT du comité d'entreprise européen de Safran

Bart Samyn espère, quant à lui, pouvoir mener les prochaines négociations dans cet esprit et cette logique de *"dialogue social communautaire"*.

"Ce premier accord est, pour nous, le signe de la volonté de développer un modèle social identique à l'ensemble des pays européens dans lesquels nous sommes présents", a rappelé Jean-Luc Bérard.

■ K. B.

INDUSTRIALL

IndustriAll European Trade Union est issu de la fusion formelle, le 16 mai 2012, entre la Fédération européenne des métallurgistes (Fem), la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMcef) et la Fédération syndicale européenne Textile, habillement et cuir (FSE-THC). Cette nouvelle organisation représente 7 millions de travailleurs en Europe.

www.industriall-europe.eu.com